

• 卫生管理 • doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2025.03.040

网络首发 [https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20250205.1710.013\(2025-02-06\)](https://link.cnki.net/urlid/50.1097.R.20250205.1710.013(2025-02-06))

# 中国西南地区医院感染预防与控制人员岗位胜任力现状及其影响因素分析\*

姜文婧<sup>1</sup>,周萍<sup>1</sup>,曹莉<sup>1</sup>,邹安娜<sup>2</sup>,夏娇<sup>3</sup>,蒋依果<sup>4</sup>,李多<sup>3△</sup>

(1. 自贡市第一人民医院感染管理科,四川自贡 643000;2. 内江市第一人民医院感染管理科,四川内江 641000;3. 西南医科大学附属医院感染管理部,四川泸州 646000;4. 凉山州第一人民医院感染管理科,四川凉山 615000)

**[摘要]** **目的** 调查中国西南地区医院感染预防与控制(简称“医院感控”)人员岗位胜任力现状及其影响因素。**方法** 于2023年6—9月采用便利抽样法对中国西南地区87所医院的感控人员进行问卷调查,问卷包括一般资料调查表、医院感控人员岗位胜任力自评量表和组织支持感量表3个部分,采用多元线性逐步回归分析医院感控人员岗位胜任力影响因素。**结果** 回收有效问卷340份,医院感控人员岗位胜任力自评量表平均得分为(5.70±0.94)分,在核心维度中,医院感控基本技能和专业发展能力分别是得分最高和最低的维度。多元线性逐步回归分析结果显示,医院等级、工作时间、组织支持(价值认同和工作支持)是医院感控人员岗位胜任力的影响因素( $P<0.001$ )。**结论** 医院感控人员岗位胜任力总体处于中上水平,不同等级医院感控人员岗位胜任力差异较大,管理者需重视医院感控工作价值并创造支持性的工作环境,促进其岗位胜任力的提升。

**[关键词]** 医疗机构;医院感染管理;医院感染控制人员;岗位胜任力;组织支持感

**[中图分类号]** R197.32 **[文献标识码]** B **[文章编号]** 1671-8348(2025)03-0786-05

随着我国对医院感染预防与控制(以下简称“医院感控”)工作的重视加深,医院感控管理已成为现代医院质量管理的重要组成部分。此外,新发和再发传染病的频发给医院管理带来了新的挑战,医院感控工作的重要性也日益凸显<sup>[1-2]</sup>。医院感控人员是保障医院感控工作科学有效开展的关键,其高水平的岗位胜任能力是保障医疗质量与安全的重要一环<sup>[3-4]</sup>。近年来,国家相继出台了《医院感染管理办法》《关于进一步加强医疗机构医院感控人员配备管理相关工作的通知》<sup>[5-7]</sup>等文件,明确了医院感控人员的职责和能力要求,并设定了针对性的培训内容和目标。尤其在新型冠状病毒感染发生期间,针对全国各级医院感控人员开展了系统且专业的感染防控培训。虽然既往已有研究探讨过医院感控人员岗位胜任力现状及其影响因素,但新型冠状病毒感染发生之后医院感控人员岗位胜任力现状尚不可知。因此,本研究对中国西南地区各级医疗机构医院感控人员的岗位胜任力进行调查,并分析其影响因素,旨在为相关政策制定和专业发展提供参考依据。

## 1 资料与方法

### 1.1 一般资料

采用便利抽样法于2023年6—9月选取中国西南地区(包括重庆市、贵州省、四川省、云南省)87所医

院(未定级11所、一级19所、二级24所、三级33所)的医院感控人员348人进行问卷调查。纳入标准:(1)具有卫生职业资格;(2)正在从事医院感控相关工作;(3)知情同意且自愿参与。排除标准:(1)规范化培训、实习、进修等非正式聘用人员;(2)因产假、病假或其他原因不在岗人员。本研究经自贡市第一人民医院伦理委员会审核批准(审批号:2023124)。

### 1.2 方法

#### 1.2.1 一般资料调查

根据前期研究和文献回顾,自行设计一般资料调查表,调查内容包括性别、年龄、婚姻状况、专业、学历、职称、工作时间、医院感控工作时间、月收入、行政职务、工作性质、医院等级共12个条目。

#### 1.2.2 医院感控人员岗位胜任力调查

采用陈慧斯<sup>[8]</sup>编制的医院感控人员岗位胜任力自评量表。该量表包含4个核心维度(包括医院感控基本技能、组织协作能力、专业发展能力、个人特征品质),4个核心维度包括11个子维度(包括监测能力、检查监督、暴发处置与职业防护指导、培养或影响他人、沟通表达能力、人际交往能力、成就动机、综合知识、学习能力、职业价值观、个人品质),共47个条目。采用Likert7级评分(0~6分)法,量表总分=医院感控基本技能得分×0.266+组织协作能力×0.251+

\* 基金项目:四川省医院协会医务管理科研专项资金项目(SCYW030);四川省自贡市哲学社会科学重点研究基地健康人文研究中心项目(JKRWY22-04);四川省自贡市哲学社会科学重点研究基地医学与健康传播研究中心项目(YXJKCB-2022-04)。△ 通信作者,E-mail: sclzliduo@163.com。

专业发展能力×0.237+个人特征品质×0.245,得分越高表示岗位胜任力越强。本研究中该量表和 4 个核心维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.988、0.968、0.979、0.960 和 0.971。

1.2.3 组织支持调查

采用孟雪梅<sup>[9]</sup>编制的组织支持感量表,该量表包括工作支持(5 个条目)、利益关心(4 个条目)和价值认同(3 个条目)3 个维度共 12 个条目,采用 Likert5 级评分(0~4 分)法,得分越高表示组织支持感越高。本研究中该量表和 3 个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.958、0.941、0.903 和 0.872。

1.2.4 质量控制

在中国西南地区各市州医院感染管理质控中心的支持下,使用问卷星平台发放电子问卷,附上本次调查的目的、内容、意义及填写说明,调查对象在线作答,匿名填写,所有选项填写完整方可提交问卷。设定同一手机、电脑或 IP 地址限填 1 次,防止重复。

1.3 统计学处理

采用 SPSS24.0 软件进行数据统计分析。计量资料用  $\bar{x} \pm s$  表示,比较采用  $t$  检验或单因素方差分析;计数资料用例数或百分比表示。相关性分析采用 Pearson 相关系数法。岗位胜任力影响因素分析采用多元线性逐步回归法( $\alpha_{入} = 0.05, \alpha_{出} = 0.10$ )。以  $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

2 结 果

2.1 医院感控人员岗位胜任力自评量表得分情况

共回收有效问卷 340 份,有效回收率为 97.70%。医院感控人员岗位胜任力自评量表总分为(5.70±0.94)分;核心维度得分由高到低依次是医院感控基本技能、组织协作能力、个人特征品质、专业发展能力;学习能力是得分最低的子维度,其余子维度得分均不低于 5.5 分,见表 1。

表 1 医院感控人员岗位胜任力得分情况(分)

项目	最小值	最大值	平均值( $\bar{x} \pm s$ )
医院感控基本技能	2.33	7.00	5.81±1.05
监测能力	1.00	7.00	5.68±1.24
检查监督	3.00	7.00	5.93±1.02
暴发处置与职业防护指导	2.50	7.00	5.84±1.10
组织协作能力	3.23	7.00	5.72±0.99
培养和影响他人	2.80	7.00	5.76±1.04
沟通表达能力	3.00	7.00	5.75±1.01
人际交往能力	2.25	7.00	5.63±1.04
专业发展能力	2.15	7.00	5.28±1.06
成就动机	1.60	7.00	5.54±1.08
综合知识	2.25	7.00	5.50±1.07
学习能力	1.00	7.00	4.72±1.34
个人特征品质	2.00	7.00	5.70±1.00
职业价值观	2.80	7.00	5.86±1.00
个人品质	1.00	7.00	5.50±1.09
总量表	3.22	6.99	5.70±0.94

2.2 医院感控人员岗位胜任力的单因素分析

不同年龄、职称、工作时间、月收入及医院等级的医院感控人员岗位胜任力自评量表得分差异有统计学意义( $P < 0.05$ ),见表 2。

表 2 医院感控人员岗位胜任力单因素分析( $n = 340$ )

项目	$n$	得分 <sup>a</sup> ( $\bar{x} \pm s$ ,分)	$t$	$P$
性别			0.736	0.468
男	27	5.83±0.99		
女	313	5.69±0.94		
年龄			6.197	<0.001
≤30 岁	63	5.28±1.01		
>30~40 岁	151	5.77±0.93 <sup>b</sup>		
>40~50 岁	82	5.75±0.89 <sup>b</sup>		
>50 岁	44	5.98±0.78 <sup>b</sup>		
婚姻状况			2.350	0.097
已婚	292	5.71±0.93		
未婚	33	5.45±1.01		
其他	15	6.07±0.85		
专业			0.413	0.799
临床医学	44	5.60±1.02		
护理学	270	5.73±0.92		
公共卫生	9	5.45±0.85		
检验	6	5.52±0.92		
其他	11	5.66±1.19		
学历			2.302	0.102
硕士及以上	20	5.43±0.99		
本科	243	5.77±0.92		
专科及以下	77	5.56±0.97		
职称			4.283	0.002
未定级	15	5.46±0.99 <sup>c</sup>		
初级	84	5.50±1.01 <sup>c</sup>		
中级	153	5.67±0.95 <sup>c</sup>		
副高级	70	5.87±0.80 <sup>c</sup>		
正高级	18	6.38±0.47		
工作时间			3.804	0.002
0~5 年	43	5.39±1.01 <sup>de</sup>		
>5~10 年	62	5.64±0.95 <sup>de</sup>		
>10~15 年	91	5.56±0.99 <sup>de</sup>		
>15~20 年	32	6.07±0.84		
>20~25 年	37	5.66±0.97		
>25 年	75	5.97±0.75		
医院感控工作时间			1.204	0.307
0~1 年	68	5.64±1.00		
>1~3 年	113	5.57±0.99		
>3~5 年	68	5.86±0.87		

续表 2 医院感控人员岗位胜任力单因素分析 ( $n=340$ )

项目	$n$	得分 <sup>a</sup> ( $\bar{x}\pm s$ ,分)	$t$	$P$
>5~10 年	59	5.74±0.89		
>10~20 年	24	5.88±0.87		
>20 年	8	5.90±0.83		
月收入			3.241	0.013
≤3 000 元	16	5.23±0.98		
>3 000~5 000 元	120	5.54±1.01		
>5 000~7 000 元	114	5.79±0.87 <sup>fg</sup>		
>7 000~10 000 元	68	5.94±0.84 <sup>fg</sup>		
>10 000 元	22	5.70±0.99		
行政职务			-0.690	0.491
有	99	5.64±0.95		
无	241	5.72±0.94		
工作性质			0.247	0.805
专职	202	5.71±0.93		
兼职	138	5.68±0.96		
医院等级			22.173	<0.001
一级	34	4.96±0.88		
二级	78	5.88±0.80 <sup>h</sup>		
三级	228	5.82±0.92 <sup>h</sup>		

<sup>a</sup>:医院感控人员岗位胜任力自评量表得分;<sup>h</sup>: $P<0.05$ ,与≤30 岁

比较;<sup>e</sup>: $P<0.05$ ,与正高级比较;<sup>d</sup>: $P<0.05$ ,与工作时间>15~20 年比较;<sup>e</sup>: $P<0.05$ ,与工作时间>25 年比较;<sup>f</sup>: $P<0.05$ ,与月收入≤3 000 元比较;<sup>g</sup>: $P<0.05$ ,与月收入>3 000~5 000 元比较;<sup>h</sup>: $P<0.05$ ,与一级医院比较。

### 2.3 医院感控人员岗位胜任力与组织支持感相关性分析

医院感控人员组织支持感量表得分为(3.58±0.67)分,其中工作支持维度条目均分为(3.64±0.72)分,利益关心维度条目均分为(3.40±0.76)分,价值认同维度条目均分为(3.71±0.68)分。Pearson 相关分析结果显示,医院感控人员组织支持及其各维度与岗位胜任力及其各核心维度均呈正相关( $P<0.001$ ),见表 3。

### 2.4 医院感控人员岗位胜任力多因素分析

以医院感控人员岗位胜任力作为因变量,将单因素分析中差异有统计学意义的变量和组织支持感各维度作为自变量进行多元线性逐步回归分析。结果显示,工作时间、医院等级、组织支持(工作支持和价值认同)是医院感控人员岗位胜任力的影响因素( $P<0.001$ ),见表 4。

表 3 医院感控人员岗位胜任力与组织支持感相关性分析( $r$ )

项目	医院感控基本技能	组织协作能力	专业发展能力	个人特征品质	岗位胜任力	工作支持	利益关心	价值认同	组织支持
医院感控基本技能	1								
组织协作能力	0.831 <sup>a</sup>	1							
专业发展能力	0.733 <sup>a</sup>	0.883 <sup>a</sup>	1						
个人特征品质	0.723 <sup>a</sup>	0.831 <sup>a</sup>	0.806 <sup>a</sup>	1					
岗位胜任力	0.935 <sup>a</sup>	0.919 <sup>a</sup>	0.869 <sup>a</sup>	0.880 <sup>a</sup>	1				
工作支持	0.395 <sup>a</sup>	0.460 <sup>a</sup>	0.467 <sup>a</sup>	0.493 <sup>a</sup>	0.465 <sup>a</sup>	1			
利益关心	0.364 <sup>a</sup>	0.440 <sup>a</sup>	0.466 <sup>a</sup>	0.466 <sup>a</sup>	0.441 <sup>a</sup>	0.828 <sup>a</sup>	1		
价值认同	0.442 <sup>a</sup>	0.511 <sup>a</sup>	0.486 <sup>a</sup>	0.530 <sup>a</sup>	0.508 <sup>a</sup>	0.768 <sup>a</sup>	0.768 <sup>a</sup>	1	
组织支持	0.424 <sup>a</sup>	0.500 <sup>a</sup>	0.506 <sup>a</sup>	0.529 <sup>a</sup>	0.501 <sup>a</sup>	0.951 <sup>a</sup>	0.939 <sup>a</sup>	0.884 <sup>a</sup>	1

<sup>a</sup>: $P<0.001$ 。

表 4 医院感控人员岗位胜任力多因素分析

项目	$B$	$SE$	$\beta$	$t$	$P$	95%CI
工作时间(vs. 0~5 年)						
>5~10 年	0.103	0.154	0.043	0.672	0.502	-0.199~0.406
>10~15 年	0.030	0.162	0.014	0.185	0.853	-0.290~0.350
>15~20 年	0.633	0.212	0.197	2.982	0.003	0.215~1.051
>20~25 年	0.270	0.244	0.090	1.105	0.270	-0.211~0.751
>25 年	0.464	0.285	0.205	1.630	0.104	-0.096~1.025
医院等级(vs. 一级医院)						
二级医院	0.760	0.133	0.340	5.712	<0.001	0.498~1.022
三级医院	0.713	0.117	0.369	6.072	<0.001	0.482~0.944
价值认同	0.469	0.091	0.339	5.165	<0.001	0.290~0.647
工作支持	0.302	0.086	0.231	3.522	<0.001	0.133~0.471

$R^2=0.436$ ;调整  $R^2=0.437$ ;  $F=23.065$ ;  $P<0.001$ 。医院等级参考值为一级医院,工作时间参考值为 0~5 年,价值认同得分和工作支持得分原值带入。

### 3 讨 论

医疗机构感控人员的合理配置对于巩固新型冠状病毒感染防控成果、保障患者安全及提升医疗质量至关重要<sup>[2,10]</sup>。本次调查发现,中国西南地区医院感控工作时间 $\leq 3$ 年的医院感控人员占 53.24%,医院感控人员专业以护理为主(79.41%),且高学历、高级职称人员比例偏低,与我国其他地区报道的结果一致<sup>[11-12]</sup>。本研究结果显示中国西南地区医院感控队伍存在队伍不稳定、结构欠缺合理、准入门槛低和后备力量不足等问题<sup>[12-14]</sup>,这与发达国家医院感控人员的配置差距较大,可能影响新时期医院感控工作的开展,并成为制约我国医院感控高质量发展的关键<sup>[15]</sup>。为改善这一现状,需从多方面持续加强医院感控人才队伍建设,首先,应借鉴国际经验,在高等教育中设立医院感控专业,培养高质量人才<sup>[16]</sup>;其次,建立标准化的继续教育体系,并将其纳入职称评审,以提升在职人员的专业素养;最后,医院管理者应关注医院感控人员的职业发展,提供明确的晋升通道和合理的薪酬待遇,以增强其职业认同感和归属感<sup>[10]</sup>,从而稳定医院感控人才队伍,吸引更多优秀人才投身医院感控事业。

医院感控工作科学有效的开展需要以高水平的岗位胜任力为支撑<sup>[17]</sup>,它涵盖了工作人员在特定组织内完成本职工作所需的知识、技能、能力及特质<sup>[18]</sup>。本次调查结果显示,中国西南地区医院感控人员岗位胜任能力总体处于中上水平,略高于既往研究<sup>[11-13,19]</sup>结果,表明岗位胜任能力具有动态性,可以通过学习和实践得以提升<sup>[8]</sup>。在各核心维度中,医院感控基本技能得分最高,这与既往研究结果不同<sup>[11-13,19]</sup>,可能得益于新型冠状病毒感染期间对医院感控人员进行的系统培训,特别是隔离防护、清洁消毒等基础知识与技能的强化。此外,新型冠状病毒感染期间线上培训的形式也增加了医院感控人员获取知识的便利性。进一步分析发现,检查监督是医院感控基本技能维度中得分最高的子维度,这可能与新型冠状病毒感染期间医院感控人员有更多机会开展检查监督,促进了这一能力的提升有关。专业发展能力得分最低,尤以学习能力不足最为突出,这与既往研究<sup>[11-13,19]</sup>结果一致,说明医院感控人员继续教育项目和学术活动参与不足,且文献综述、论文撰写等能力有待加强。未来应重点提升这些方面的能力,以推动我国医院感控事业的持续发展。

本次调查发现,医院等级是岗位胜任力的影响因素,与其他研究结果<sup>[12,14,19]</sup>类似。二级、三级医院感控人员的岗位胜任力虽无明显差异,但均明显高于一级医院。一方面,医院级别越高,平台规模与质量、学

术交流、进修培训、个人发展方面更具优势,且其整体抗风险能力更高,医院感控管理要求更为严格,这也要求医院感控人员努力提升自我以胜任岗位要求。此外,二级、三级医院接受上级卫生管理部门的医院感控相关督查机会较多,增强了对专业领域业务的理解和实践能力。另一方面,一级医院感控人员聘任条件往往更低,且医院感控人员结构不合理现象更为明显,制约了医院感控人员岗位胜任力的提升。而一级医院是新发、再发传染病防控的前哨防线,其在传染病防控中的作用不可或缺<sup>[20]</sup>;但基层医疗机构往往缺乏医院感控人才,医院感控能力不足<sup>[21]</sup>,因此今后还应重点关注基层医疗机构医院感控人员岗位胜任力现状及其提升策略。

组织支持感是指员工对组织认可其工作贡献和关注其福祉程度的整体感知<sup>[22]</sup>。本次调查发现医院感控人员的组织支持感与其岗位胜任力呈正相关,且其两个维度(工作支持和价值认同)正向影响岗位胜任力,与其他研究<sup>[23]</sup>结果类似。这表明,当组织给予医院感控人员更多工作支持和价值认同时,能激发其内在动力,提升岗位胜任力。因此,医院管理者应营造积极、公平的组织环境,为医院感控人员提供充分的工作支持。同时,完善绩效评估机制,通过激励措施激发其工作积极性和创造性。此外,还需加强职业认同感教育,使医院感控人员深刻认识到自身工作的重要性,从而持续提高岗位胜任力。

综上所述,中国西南地区医院感控人员岗位胜任力总体处于中上水平,但专业发展能力尚需加强。不同个人及医院特征的医院感控人员岗位胜任力存在明显差异,且医院等级、工作时间、组织支持是其岗位胜任力的主要影响因素。医疗机构及卫生主管部门应重视医院感控队伍建设,及时采取切实可行的干预措施,为医院感控人员创造支持性的工作环境,促进其岗位胜任力的提升。本研究受限于样本范围和变量选择,未来可拓展研究范围,探讨更多影响因素,并采用混合研究方法以获得更深入全面的理解。此外,建议采用主客观结合的评价方式,以提高研究的准确性和客观性,为医院感控人员岗位胜任力的提升提供更为科学的依据。

### 参考文献

- [1] PETERS A, VETTER P, GUITART C, et al. Understanding the emerging coronavirus: what it means for health security and infection prevention[J]. J Hosp Infect, 2020, 104(4): 440-448.

- [2] 付强. 基于 COVID-19 疫情应对的医疗机构内感染防控实践思考[J]. 中华医院感染学杂志, 2020, 30(8): 1121-1124.
- [3] World Health Organization. Core competencies for infection prevention and control professionals[EB/OL]. (2020-11-14) [2023-10-29]. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240011656>.
- [4] 付强, 赵烁, 刘运喜, 等. 新时期我国医院感染管理工作思考[J]. 中华医院感染学杂志, 2016, 26(6): 1201-1204.
- [5] 国家卫生健康委员会. 医院感染管理办法[EB/OL]. (2006-09-01) [2023-10-29]. <http://www.nhc.gov.cn/wjw/c100022/202201/22d85ce0b5f441d094538aff835c1aca.shtml>.
- [6] 吴安华, 黄勋, 李六亿. 医院感染管理专业人员培训指南 WS/T525-2016[J]. 中国感染控制杂志, 2017, 16(1): 94-97.
- [7] 国务院联防联控机制综合组. 关于进一步加强医疗机构医院感染控制人员配备管理相关工作的通知[EB/OL]. (2021-08-24) [2023-10-29]. <https://bbs.sific.com.cn/thread-254124-1-1.html>.
- [8] 陈慧斯. 医院感染预防与控制人员岗位胜任力评价模型构建与实证研究[D]. 长春: 吉林大学, 2019.
- [9] 孟雪梅. 医护人员组织支持感、心理资本与工作压力关系实证研究[D]. 秦皇岛: 燕山大学, 2016.
- [10] 李六亿, 李洪山, 郭燕红, 等. 加强医院感染防控能力建设, 提升医院感染管理水平[J]. 中国感染控制杂志, 2015, 14(8): 507-512.
- [11] 徐明星, 丁萍, 王平, 等. 安徽省 96 所医院感染控制人员岗位胜任力现状及影响因素[J]. 中华医院感染学杂志, 2022, 32(9): 1421-1425.
- [12] 焦丽艳, 刘小娟, 王小英, 等. 河北省医院感染管理专职人员岗位胜任力现状及影响因素分析[J]. 河北医药, 2022, 44(14): 2221-2224.
- [13] 黄艳芳, 郭声敏, 李翠, 等. 四川省 36 所医院医院感染预防与控制人员岗位胜任力现状调查及影响因素[J]. 中华医院感染学杂志, 2023, 33(6): 943-947.
- [14] 崔扬文, 汪可可, 李春燕, 等. 2021 年上海市不同级别医疗机构医院感染管理人员岗位胜任力现状调查[J]. 中华医院感染学杂志, 2023, 33(2): 281-285.
- [15] KALP E L, MARX J F, DAVIS J. Understanding the current state of infection preventionists through competency, role, and activity self-assessment[J]. Am J Infect Control, 2017, 45(6): 589-596.
- [16] 玖九, 彭明强, 杨帆, 等. 院内感染防控及人才队伍建设剖析[J]. 中国卫生人才, 2021(11): 34-41.
- [17] CRIST K, MURPHY D, WRIGHT M O, et al. The role of the infection preventionist in a transformed healthcare system: meeting healthcare needs in the 21st century[J]. Am J Infect Control, 2019, 47(4): 352-357.
- [18] 姜海燕. 岗位胜任力评价研究[D]. 南京: 河海大学, 2005.
- [19] 王平, 丁萍. 安徽省医院感染控制专职人员岗位胜任力情况分析[J]. 现代预防医学, 2021, 48(13): 2328-2332.
- [20] 张光鹏. 集聚卫生人才建设健康中国[J]. 中国卫生人才, 2020, 10(9): 48-51.
- [21] 赵烁, 付强. 中国基层医疗机构医院感染管理现状及对策[J]. 中华医院感染学杂志, 2017, 27(24): 5699-5703.
- [22] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived organizational support: a review of the literature[J]. J Appl Psychol, 2002, 87(4): 698-714.
- [23] 李莞, 黄勋, 李映兰, 等. 医院感染控制人员工作投入现状及其影响因素分析[J]. 中国护理管理, 2021, 21(11): 1705-1711.

(收稿日期: 2024-05-08 修回日期: 2024-12-11)

(编辑: 姚雪)